



CATOLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

A RELAÇÃO ENTRE O SUPORTE ORGANIZACIONAL E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMILIA, ATRAVÉS DE UMA ANÁLISE DE GÉNERO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Bárbara Sofia Moura Moreira

Porto, Julho de 2018



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

A RELAÇÃO ENTRE O SUPORTE ORGANIZACIONAL E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA, ATRAVÉS DE UMA ANÁLISE DE GÉNERO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Bárbara Sofia Moura Moreira

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Filipa Sobral

Porto, Julho de 2018

Agradecimentos

No decorrer do meu percurso acadêmico foram vários intervenientes que fizeram parte e tornaram tudo isto possível, a eles deixo aqui os meus agradecimentos:

À Universidade Católica, que me formou e deu as bases para enfrentar desafios, para ser irreverente e traçar o meu próprio caminho.

À professora Filipa que, com muita paciência, me orientou e exigiu o melhor de mim ao longo deste ano.

À minha família que me apoiou incondicionalmente, suportou o meu cansaço e deu-me força para continuar sem nunca desistir dos meus objetivos.

Aos meus amigos, por me socorrerem nas horas de aperto, por me fazerem rir, por estarem sempre comigo independentemente de tudo. Em especial um grande obrigada á Tico, Sofia, Estrugi, Tiago e Nitro porque foram incansáveis sem nunca desistirem de mim e de me fazer sorrir.

À Andreia Brizida que me incentivou para concluir esta etapa com determinação e empenho.

Índice

Resumo	5
Abstract	6
Introdução	7
1. Relação Trabalho- Família	8
1.1- Enriquecimento Trabalho/familia (ETF)	10
1.2- Conflito Trabalho/familia (CTF)	11
2. A conciliação Trabalho/Família: A função da organização	12
3. Diferenças de género na família e no trabalho	15
Método	17
Procedimento	17
Amostra	17
Instrumentos	18
Questionário demográfico	18
Conflito Trabalho- Família	18
Resultados	19
Discussão dos resultados	23
Limitações e Futuras investigações	25
Implicações Práticas	26
Referências bibliográficas:	28

Resumo

Esta investigação procura perceber em que medida é que o suporte organizacional influencia a relação trabalho/família, em particular o enriquecimento ou o conflito resultante desta relação. Este estudo pressupõe também a análise da relação entre as variáveis suporte organizacional e a conciliação trabalho-família quando moderadas pelo género, tentando perceber se existem diferenças na percepção dos homens e das mulheres em relação às variáveis em estudo.

A natureza deste estudo é quantitativa partindo de uma análise correlacional das variáveis em estudo. A amostra é de 144 participantes e o instrumento de recolha de dados é/foi inquérito online dedicado à medição das variáveis suporte organizacional e relação trabalho/família (conflito e/ou enriquecimento) conforme as escalas já conhecidas pela literatura

Os resultados demonstram que, tal como esperado, que o POS tem uma relação significativa com a conciliação entre o trabalho e a família, na medida em que quanto maior o suporte percebido pelo colaborador (a) maior o enriquecimento entre a vida familiar e pessoal e (b) menor o conflito resultante entre a vida familiar e pessoal. Contudo no que diz respeito ao género, este não modera a relação entre a percepção do suporte organizacional e as variáveis de conciliação trabalho/família conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho família.

Palavras-chave: suporte organizacional; conflito trabalho/família; enriquecimento trabalho/família, género.

Abstract

This study aims to understand how the organizational support (POS) influences the work family enrichment and the work family conflict. This study assumes also the analysis of the relationship between the variables POS and the conciliation work/family over the moderation of gender, understanding this way if there are differences between the perception of men or women concerning the variables studied.

The nature of this study is quantitative, based on a correlational analysis of the variables in study. The sample is of 144 participants and the tools to collect the data will be in the size of an online inquire dedicated to the measure of the variables POS and the relationship work/family (conflict and/or enrichment) according to the scales known by the literature.

The results of this study prove that, the POS has an influence in the relationship work/family, in the measure that as greater is the support of the worker, greater is the enrichment in personal and familiar life and, at same time, less the conflict that results of this interaction. Nevertheless, in what concerns the gender, this is not significative as a moderator in the relationship between the POS and the variables conflict or enrichment of the relationship work/family.

Key-words: organisazational support; conflict work/family; enrichment work/family; gender.

Introdução

De acordo com modelo de família tradicional, o homem era considerado a fonte de sustento da família e o trabalho manteve-se adaptado a esta concepção familiar (Confederação das Organizações Familiares da União Europeia- COFACE, 2015). Contudo, nas últimas décadas a mudança mais significativa prende-se com a evolução da participação das mulheres no trabalho pago, que até então era maioritariamente exclusivo para os homens (Gibb, Fergusson & Boden, 2018).

Em 2011, Portugal, apresentou uma taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho, cerca de 60.4% sendo superior à média da União Europeia (58.5%) (Eurostat, 2011). Assim, este fenómeno contribui consecutivamente para um crescimento de famílias com casais em que ambos têm uma carreira profissional (Carvalho, 2016). Neste sentido, outras mudanças fazem-se sentir ao nível populacional uma vez que o fenómeno do duplo envelhecimento é uma preocupação crescent, caracterizando-se pelo aumento do número de idosos e pela diminuição da natalidade (INE, 2011). Esta tendência traz uma responsabilidade acrescida aos trabalhadores ativos pois para além de cuidarem dos mais novos têm também de auxiliar os mais velhos (Carvalho, 2016). Mais concretamente, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e o envelhecimento da população ativa tornaram-se dois dos aspetos impactantes na dificuldade em articular a vida familiar e profissional (Rodrigues, Barroso, & Caetano, 2010). Inserido neste prisma, a COFACE (2015) salienta as implicações que estão subjacentes à complexidade na conciliação do trabalho/família, entre as quais o desinvestimento das mulheres em relação à sua carreira profissional, principalmente mães ou cuidadoras, um decréscimo demográfico, uma vez que a opção de formar família é adiada entre os casais, e um aumento de gastos para os casais que têm crianças ou dependentes a seu cuidado, como consequência da falta de medidas organizacionais (e.g., acordos de trabalho flexíveis).

Paralelamente, os novos ritmos intensificados do mercado de trabalho, resultantes da globalização, e o grau acrescido de exigências e competitividade por parte das organizações condicionam a relação trabalho/família uma vez que contribuem para um conflito entre as especificidades do trabalho e o tempo disponível para dedicar à família (i.e: horários de trabalho diferentes da rotina familiar) (Lima & Neves, 2011). Neste ponto de vista, a realidade portuguesa é caracterizada por ter uma das mais baixas percentagens de mulheres e homens com horários flexíveis de trabalho, sendo que 74.4% referem que a fixação dos horários é determinada pela entidade empregadora (Casaca, 2013).

Face a este panorama, a problemática da conciliação do trabalho com a vida familiar tem-se revelado uma questão social que afeta em grande medida os seus intervenientes (Fusulier & Tremblay, 2013). Desta forma, a temática do equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera pessoal deve ser algo a considerar nas práticas de RH, sendo fundamental a existência de um suporte ao trabalhador capaz de minimizar o conflito entre estas duas dimensões. Caso este suporte seja inexistente, levando a uma maior dificuldade em conciliar o trabalho e a família, os colaboradores revelam menor bem-estar, menor satisfação com o trabalho, menor compromisso afetivo com a empresa e não percebem o seu trabalho como bem-sucedido (Poelmans & Caligiuri, 2008).

Assim, o objetivo deste estudo visa compreender em que medida é que o suporte organizacional influencia a relação trabalho/família, mais concretamente, de que forma se associa com o enriquecimento e o conflito entre estas duas dimensões. Além disso, pretende-se analisar a relação entre as variáveis suporte organizacional e a conciliação trabalho-família sobre a perspetiva das diferenças de género, tentando compreender se os homens e as mulheres experienciam a relação trabalho/família de forma diferente.

Seguidamente apresentar-se-á uma contextualização da temática trabalho/família, bem como do papel que a organização e as diferenças de género poderão ter no contexto familiar e profissional. Posteriormente é apresentada a metodologia utilizada neste estudo, referenciando o procedimento de recolha de dados, a amostra e os instrumentos de análise de dados. Por fim, são apresentados os resultados da investigação e discutidos com base na literatura, identificando as limitações e as sugestões para estudos futuros. A conclusão desta pesquisa é marcada com a definição das implicações práticas deste estudo para as organizações, permitindo assim transpor para a prática os resultados encontrados.

1. Relação Trabalho- Família

A relação trabalho/família tem-se revelado um tema de crescente interesse para a literatura, nomeadamente para a investigação nas áreas das ciências sociais (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). A razão subjacente a esta afirmação prende-se com as novas realidades de família e de trabalho que constituem um desafio permanente para grande parte dos indivíduos, refletindo-se numa maior dificuldade em conciliar a esfera pessoal e profissional diariamente (Allen & Paddock, 2015). Neste sentido, no contexto familiar é de salientar que as estruturas das famílias são cada vez mais complexas e destacam-se pela diversidade (Marchese, Bassham, & Ryan, 2002), uma vez que nos deparamos com um aumento do número de divórcios e paralelamente com o aumento de famílias monoparentais e/ou famílias

recompostas (Allen, 2001; Grzywacz & Marks, 2000). Em Portugal, país com mais casais com emprego a tempo inteiro (68%) (Eurostat, 2011 os indivíduos vêm-se cada vez mais confrontados com um novo modelo normativo de família, os “casais de duplo emprego” (i.e., famílias onde os dois elementos do casal trabalham) (Andrade, 2006). Esta nova realidade conjugal faz com que a falta de tempo se torne num fenómeno frequente, manifestando-se com maior intensidade em pessoas adultas a residir com filhas/os, e tende a aumentar conforme o número de filhas/os. Desta forma, a resposta às responsabilidades do quotidiano, faz com que os indivíduos se confrontem com incompatibilidades entre as ocupações e formas de organização do seu tempo e os horários quer do/a cônjuge, quer dos múltiplos serviços (i.e.: ginásio, segurança social, banco) (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016). Para fazer face a possíveis desequilíbrios familiares provenientes destas mudanças, Jacobs e Gerson (2004) tentam sensibilizar as entidades empregadoras para a redução do número de horas de trabalho dos funcionários, afirmando que iria facilitar a gestão do tempo dos casais de duplo emprego e promover o tempo necessário para os seus próprios cuidados e para a comunidade. Contudo, as organizações ainda não possuem mecanismos que prestem suporte a esta realidade de emprego dos dois elementos do casal (Guerreiro & Abrantes, 2007; Vieira et al., 2014). Pelo contrário, torna-se cada vez mais frequente as atividades profissionais irem para além do horário de trabalho formal, chegando mesmo a ocupar o tempo livre, existindo uma contínua necessidade do indivíduo se manter alerta, atender telefonemas, responder a solicitações e até mesmo concluir alguma tarefa que se levou para casa (Perista, et al., 2016). Estas situações acabam por trazer consequências para o convívio familiar, mas também para a quantidade de trabalho não pago que é transferida sobre o cônjuge, sobretudo nas circunstâncias de crianças pequenas a cargo (Perista, et al., 2016).

Neste sentido, a dimensão do trabalho e da família são duas áreas consideradas pelos indivíduos como interdependentes e de maior investimento na vida adulta (Kanter, 1977). Porém a interligação entre a esfera profissional e familiar nem sempre foi clara para alguns investigadores, tal como para Edwards e Rothbard (2000) que defendiam a teoria da segmentação ao abordarem a família e o trabalho como dois processos independentes e distintos entre si. No entanto, após a reflexão da temática do trabalho e da família, esta perspetiva redutora deixou de fazer sentido e a hipótese da existência de uma interligação entre o trabalho e a família ganhou mais destaque. Neste sentido, Edwards e Rothbard (2000) encontraram mecanismos que sustentam a relação trabalho/família, o mecanismo “*Spillover*”, significa contágio, afirma que as experiências num determinado domínio vão afetar o outro; o mecanismo da compensação assenta no pressuposto que a insatisfação num domínio faz com

que o indivíduo invista mais no outro, produzindo uma resposta ativa; o mecanismo da congruência, confere a outra variável, como a personalidade, o modo como a vida familiar e o trabalho são congruentes ou similares, o mecanismo da escassez de recursos que pressupõe uma transferência finita de recursos pessoais entre o trabalho/família e por último, o mecanismo de conflito trabalho/família que será aprofundado posteriormente neste capítulo.

1.1- Enriquecimento Trabalho/família (ETF)

Evidências científicas sugerem que existem sinergias entre o trabalho e a família (Barnett & Hyde, 2001) e que essas sinergias são distintas de incompatibilidades ou conflito trabalho/família (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Desta forma, surge a importância de abordar o conceito de enriquecimento trabalho/família (ETF) que é definido como a extensão na qual as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida noutro papel (Greenhaus & Powell, 2006). O ETF é entendido como um fenómeno bidirecional, isto é, as experiências do domínio da família podem influenciar positivamente o domínio do trabalho, e o mesmo acontece no sentido contrário. Esta perspectiva positiva da relação trabalho/família está relacionada com dois modelos distintos, sendo eles: a teoria da acumulação de papéis (Sieber, 1974) e a hipótese expansionista (Barnett & Hyde, 2001). A teoria da acumulação de papéis sustenta quatro razões que justificam os efeitos benéficos do envolvimento em diversos papéis (Sieber, 1974). De acordo com este autor, a primeira razão diz respeito ao facto de o desempenho de um papel oferecer privilégios únicos (e.g: a empresa dá formação sobre uma temática, que possibilita ao trabalhador aquisição de conhecimentos, enquanto que ser mãe/pai é uma oportunidade para aprofundar o conhecimento sobre o desenvolvimento do ser humano). A segunda razão prende-se com a segurança que o indivíduo sente ao estar envolvido em múltiplos papéis e a terceira razão relaciona-se com a variedade de recursos fornecidos pelos diferentes papéis ao indivíduo. Por último, a quarta razão mencionada é que o indivíduo poderá beneficiar do desempenho de diferentes papéis numa perspectiva de enriquecimento pessoal. A hipótese expansionista de Barnett e Hyde (2001) realça a teoria da acumulação de papéis ao defender que o tempo e a energia são recursos que se podem expandir para outros papéis, tais como o trabalho e a família.

A perspectiva de ETF foi sustentada por Greenhaus e Powell (2006) com o desenvolvimento de um modelo com três grandes especificidades desta relação positiva entre o trabalho e a vida pessoal/familiar. Na primeira são identificados cinco recursos ganhos pelo indivíduo através da interação trabalho/família, entre os quais: a aquisição de competências e

perspetivas; o aumento de recursos psicológicos e físicos; o aumento do capital social (i.e., relações de net-working); uma maior flexibilidade e um aumento dos recursos materiais. A segunda refere dois mecanismos pelos quais estes recursos potenciam o ETF: o mecanismo instrumental, produz influência direta, ou seja, os recursos gerados num domínio podem funcionar diretamente no outro; e o mecanismo afetivo, contrariamente, afirma que as influências são indiretas, isto é, experiências num domínio (i.e.: trabalho) podem originar afeto positivo (entusiasmo ou energia) que, em contrapartida, podem produzir afeto positivo no outro domínio (i.e., família). Por fim, a última especificidade relaciona-se com os moderadores desses mecanismos baseando-se na ideia de que os indivíduos aplicam intencionalmente recursos nos papéis que lhes são mais significativos. Greenhaus e Powell (2006) sustentam que os indivíduos mais rapidamente aplicam um recurso produzido num papel (A) para outro papel (B) (mecanismo instrumental), quando esse papel (B) é mais significativo para as suas vidas, do que quando não o encara tão relevante. Simultaneamente, no que diz respeito ao mecanismo afetivo, estes autores acreditam que o efeito positivo do papel (A) promove um desempenho acrescido no papel (B) quando este é percebido como importante pelo indivíduo (Carvalho, 2016). Por fim, é de salientar que a perspetiva do ETF tem sido associada a uma maior satisfação familiar, profissional e com a vida em geral (Rocha, 2009); bem como, a uma perceção mais elevada da saúde, física e mental destes indivíduos (McNall, Nicklin & Masuda, 2010).

1.2- Conflito Trabalho/família (CTF)

Em contrapartida, a interligação trabalho/família está também relacionada com uma perspetiva negativa, tal como referido anteriormente, Edwards e Rothbard (2000) consideram o conflito trabalho/família um dos mecanismos que justificam a associação entre as duas interfaces em análise. Greenhaus e Beutell (1985) definem o CTF como um conflito inter-papel onde as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são reciprocamente incompatíveis, na medida em que a participação num papel dificulta a participação no outro. De acordo com estes autores, a natureza do CTF está ancorada em três padrões: (a) os conflitos de base temporal (*time-based*), referem-se aos conflitos que resultam do tempo exigido para a realização de um papel que interfere com o tempo disponível para a concretização de outro; (b) os conflitos de pressão (*strain-based*), consistem na pressão causada num domínio que compromete o outro; e (c) os conflitos de origem comportamental (*behavior-based*) que ocorrem quando não é possível conciliar os comportamentos exigidos

nos dois domínios (Greenhaus & Beutell, 1985). O conceito de CTF, à semelhança do ETF, é conhecido pela sua bidirecionalidade, ou seja, as experiências do domínio familiar afetam negativamente o domínio do trabalho e vice-versa. Inerente ao CTF está a teoria dos papéis que afirma nem sempre é possível corresponder às expectativas de desempenho dos diferentes papéis que os indivíduos desempenham na sua vida (Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). Neste sentido, o CTF pode surgir inerente a uma multiplicidade de papéis que o indivíduo desempenha e não consegue corresponder aos mesmos como desejava (Carvalho, 2016). Associado ainda ao paradigma negativo da relação trabalho-família, Goode (1960) propõe o modelo da hipótese da escassez de recursos, postulando que as pessoas têm recursos tangíveis ou intangíveis limitados e, ao dedicá-los às exigências do desempenho de um papel, não estão aptos para utilização no desempenho de outro papel, tendo por isso que optar. Ou seja, quantos mais papéis o indivíduo desempenhar mais rápido esgota os recursos disponíveis (Carvalho, 2016).

Em suma, a dificuldade sentida pelo indivíduo em conciliar a dimensão profissional e pessoal pode despoletar várias consequências negativas. Allen, Herst, Bruck, e Sutton (2000) referem que elevados níveis de conflito, têm uma relação negativa com a satisfação no trabalho, tendo como principais consequências a intenção de abandonar o emprego, a baixa produtividade, o absentismo, entre outros. A satisfação com o trabalho é uma variável que ocupa grande destaque em estudos de CTF, onde se verifica que à medida que a satisfação com o trabalho aumenta, o CTF diminui (Frone, Russel, & Cooper, 1992). Para além da satisfação com o trabalho, outros domínios são afetados entre os quais se destacam consequências ao nível da satisfação com a vida, assim como da satisfação com a família (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

2. A conciliação Trabalho/Família: A função da organização

Tendo em conta que os esforços dos trabalhadores para equilibrar o trabalho e a vida pessoal/familiar são cada vez maiores, isso potencia uma preocupação crescente para a organização no sentido de reestruturar políticas e práticas de suporte aos trabalhadores para que estes consigam responder às exigências dos diferentes contextos (Heager & Lingham, 2014). Deste modo, uma das medidas a tomar consiste no estabelecimento dos limites entre o trabalho e a vida familiar, que devem ser definidos através da ajuda da empresa em parceria com os seus colaboradores, fornecendo respostas mais flexíveis do que habitualmente são (Hall & Richter, 1988). A atuação da empresa neste processo de equilíbrio é primordial porque, segundo a teoria do suporte organizacional, de Eisenberger, Huntington, Hutchison, e

Sowa (1986) os trabalhadores desenvolvem uma percepção sobre o grau em que a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar, designada por Percepção do Suporte Organizacional (POS).

A POS está associada a um processo de troca social onde os trabalhadores se sentem obrigados a ajudar a organização a alcançar os seus objetivos e em contrapartida esperam receber recompensas (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2015). De acordo com a teoria da troca social (Blau, 1964), a relação subjacente ao conceito de emprego não passa de uma troca entre o esforço e lealdade do empregado, e a atribuição de benefícios e recompensas sociais por parte da empresa. Neste sentido o trabalhador tem obrigação de obter um bom desempenho e comprometer-se com a organização e por sua vez a empresa tem obrigações legais, financeiras e morais com seus membros (Oliveira-Castro, Borges-Andrade, & Pilati, 1999). Segundo Eisenberger et al. (1986), a POS ocorre a partir de um processo de personificação da organização, o que significa que os funcionários vêem as ações dos agentes organizacionais como ações da própria organização. Na base da personificação da organização os trabalhadores vêem o seu tratamento como favorável ou desfavorável como um indicador de que a organização os favorece ou desfavorece (Rhoades & Eisenberger, 2002). No entanto, é importante realçar que o trabalhador só desenvolve percepções favoráveis do suporte organizacional, quando percebe que as retribuições organizacionais são sinceras, bem intencionadas e não manipulativas (Oliveira-Castro et al., 1999). Desta forma, recompensas fornecidas pela organização e as condições de trabalho mais favoráveis, tais como remunerações, promoções, enriquecimento do trabalho e influência sobre as políticas organizacionais, contribuem em alta medida para a POS apenas se o trabalhador acreditar que resultam das ações voluntárias da organização, e não pela oposição de restrições externas, como negociações sindicais ou governamentais normas de saúde e segurança (Eisenberger et al., 1986).

Numa revisão da literatura, Rhoades e Eisenberger (2002) dedicaram o foco da sua pesquisa aos elementos que antecedem a percepção que os trabalhadores vão ter do suporte organizacional, bem como os resultados que podem surgir dessa interpretação. Ao confrontarem diversos estudos, os autores perceberam que a equidade do tratamento, o apoio do supervisor, as recompensas da organização e as condições do trabalho são fatores que condicionam uma POS mais positiva (Rhoades & Eisenberger, 2002). Por outro lado, posicionaram-se criticamente sobre as consequências subjacentes à percepção dos indivíduos sobre o suporte da sua empresa, destacando o compromisso afetivo, a satisfação com o trabalho, a atitude positiva no contexto laboral, o desejo de permanecer na organização, o

desempenho e o envolvimento no trabalho (Rhoades & Eisenberger, 2002). Paralelamente, os trabalhos mais recentes de Boxall e Purcell (2011) comprovam que os trabalhadores terão um melhor desempenho no trabalho se lhes forem garantidas condições laborais adequadas, se o seu ambiente de trabalho lhes proporcionar suporte quando necessário e se for despertada motivação para a sua realização. Segundo o estudo de Schaufeli (2006) a percepção da ausência de reciprocidade dentro da organização poderá ter a sua origem em stressores organizacionais, tais como: má gestão, falta de suporte do supervisor, má comunicação, falta de informação, ou mesmo o *downsizing*. Assim sendo, este processo de troca social deve ter resultados favoráveis para ambas as partes, sendo que para os trabalhadores poderá resultar numa melhoria das condições de trabalho, e para organização num aumento do compromisso afetivo e do desempenho do colaborador, reduzindo assim o *turnover* (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Ao abordar a relação trabalho/família os resultados de Kossek, Pichler, Bodner, e Hammer (2011) revelam que a forma de suporte social que um funcionário recebe no local de trabalho é importante para o conflito trabalho/família quer para a sua redução ou aumento. Desta forma, a interface trabalho/família pode ser negativa ou positiva conforme a existência de autonomia, suporte e exigências do trabalho (Carvalho, 2016). Neste seguimento, a POS deve satisfazer as necessidades socio-emocionais, aumentar a ajuda, prevenindo situações de conflito laboral e fortalecer expectativas de recompensa e auto-eficácia, aumentando assim a satisfação no trabalho, auto-estima baseada na organização e o equilíbrio entre o trabalho e a família (Rhoades & Eisenberger, 2002). As investigações de Hammer et al. (2009) permitiram afirmar que as medidas de suporte à família e ao trabalho estão significativamente relacionadas com níveis baixos de conflito trabalho/família, incluindo medidas de apoio do supervisor (Hammer et al., 2009).

Em contrapartida, a realidade no contexto de trabalho é que muitas empresas são sensibilizadas para esta temática mas acabam por implementar práticas pensando apenas na sua generalidade, ou seja, em trabalhadores que possuem filhos a cargo (Grzywack & Carlson, 2007). Contudo, é necessário ter em consideração as dimensões que fazem parte da vida de cada indivíduo para se compreender a forma como estas políticas e culturas organizacionais podem amenizar os conflitos entre a dimensão profissional e familiar do trabalhador (Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011). Considerando esta afirmação, os trabalhadores sem responsabilidades parentais merecem igual atenção por parte das empresas, de forma a facilitar a gestão das responsabilidades nos diferentes domínios das suas vidas (Kelly & Moen, 2007). Estudos demonstram que disponibilização de práticas por si só não é

suficiente para resolver este desequilíbrio sendo por isso imprescindível que estas práticas estejam suportadas numa mudança organizacional (i.e., mudanças de normas e valores) que valorize a interligação trabalho/família (Allen, 2001). Assim, apesar do reconhecimento manifestado por algumas organizações face à importância de práticas amigas das famílias, conclui-se que as suas taxas de utilização permanecem muito baixas, não se traduzindo a sua presença na sua utilização (Allen, 2001). Em suma é possível que quando a organização assume um concreto apoio à conciliação entre a esfera pessoal e profissional, pode ser um agente potenciador de um equilíbrio positivo desta relação.

H1-Existe uma relação positiva entre o POS e o ETF.

H2- Existe uma relação negativa entre o POS e o CTF.

3. Diferenças de género na família e no trabalho

De acordo com a Constituição da República Portuguesa, artigo nº59, nº 1 alínea b) “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”. Contudo investigações sugerem que múltiplas dimensões da vida social, incluindo o trabalho, a família e modalidades de ocupação do tempo fora do trabalho, são marcadas pela dimensão do género e responsáveis pela (re)produção das assimetrias entre homens e mulheres (Torres et al., 2004, Torres, 2004; Guerreiro e Abrantes, 2007). Muitos são os investigadores que direcionam o seu trabalho para a identificação e descrição dos indivíduos mais atingidos pelo conflito entre a vida profissional e a vida familiar. Na década de 90, são apresentadas algumas conclusões dessas pesquisas referindo que as mulheres (Gutek, Searle & Klepa, 1992), os trabalhadores com diversas responsabilidades familiares a seu cargo (Frone, Russell & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985) e os casais de dupla-carreira ou duplo rendimento (Voydanoff, 1993) são os mais prejudicados no desempenho dos papéis familiares e laborais. Ainda nessa década, pesquisas de (Grandey & Cropanzano, 1999) revelaram que as mulheres estão mais vulneráveis a terem trabalhos com níveis de stress mais acentuados, que conseqüentemente se traduzem numa grande ameaça aos seus recursos pessoais. Concluiu ainda, que os recursos disponíveis nos trabalhos destinados a mulheres, tendem a ser menores do que os recursos fornecidos aos trabalhos mais masculinos. Mais recentemente, Hill (2005) concluiu que os homens despendem mais tempo no trabalho, do que a cuidar dos filhos, revelando menos conflito do que as mulheres. Numa meta-análise, conduzida por Byron (2005), foram

examinados 61 estudos relativos às diferenças de género e ao papel parental, que revelaram que quando as amostras incluíam um grande número de pais os efeitos do género no conflito trabalho/família eram mais fortes porque as mães experienciam níveis mais elevados de conflito do que os companheiros. Sustentando ainda as diferenças de género no trabalho/família, Fontaine, Andrade, Matias, Gato e Mendonça (2007) afirmam que é frequente caber às mulheres a realização das atividades domésticas e o cuidado das crianças, o que torna o equilíbrio trabalho/família particularmente difícil para as mulheres.

Em contrapartida a estas visões tradicionais, algumas evidências apontam no sentido de uma crescente participação dos homens na vida familiar (Perista, 2002; Wall, Aboim e Cunha, 2010; Rodrigues, Cunha e Wall, 2015). Numa ótica de diferentes contextos familiares é expectável que os pais solteiros tenham o mesmo grau de responsabilidade na resposta às exigências familiares do que as mães solteiras, na ausência dos parceiros para partilhar essas responsabilidades (Van Veldhoven, & Beijer, 2012). Segundo estes autores, nestas situações os níveis de conflito entre o trabalho e a família são semelhantes. Contudo, embora os homens tenham um papel mais ativo no contexto familiar, esta tendência não é significativa uma vez que na realidade as mulheres permanecem responsáveis pela organização e cuidado dos filhos e os pais exercem um papel secundário e maioritariamente lúdico (Calvo-Salguero, Martínez-de-Lecea, & Aguilar-Luzón, 2012). Desta forma, tendo havido mudanças nas ideologias de género no sentido de igualdade em direitos e deveres, são visíveis assimetrias nas tarefas e responsabilidades domésticas, como dos cuidados parentais (Fontaine, et al., 2007).

Tendo em conta que a temática da conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal pode dar volume às desigualdades de género, e inibir a participação equilibrada de homens e mulheres nas múltiplas dimensões da vida (Torres et al., 2004) torna-se fulcral reforçar o envolvimento das organizações como elemento essencial no combate destas assimetrias. Desta forma, é essencial olhar para a relação trabalho/família como algo que deve ser gerido pelos seus intervenientes, não só pelos casais/trabalhadores mas também pela organização.

H3- O género tem um efeito moderador na associação entre o suporte organizacional e a relação trabalho/família.

H3a- Ser mulher diminui a relação positiva entre o POS e o ETF, enquanto que ser homem aumenta a relação positiva entre o POS e o ETF;

H3b- Ser mulher aumenta a relação negativa entre o POS e o CTF, enquanto que ser homem diminui a relação negativa entre o POS e o CTF.

Método

Procedimento

A metodologia deste estudo é de cariz quantitativo partindo de uma análise correlacional das variáveis em discussão. A recolha dos dados foi realizada através de um questionário com as diferentes escalas dedicadas à medição das variáveis em análise. O questionário foi elaborado em formato online através da plataforma Qualtrics e foi divulgado nas redes sociais e plataformas eletrónicas como linkdin, facebook, gmail. Desta forma, o método de recolha e seleção da amostra foi em bola de neve que consiste num procedimento de amostragem repetitivo na medida em que o investigador constrói a sua amostra através da partilha de contactos por outros participantes (Noy, 2008, p.330). Neste caso, os participantes partilhavam o questionário com a sua lista de conhecidos e assim sucessivamente até chegar a um número considerável de inquiridos.

O questionário tornava explícito qual o seu objetivo de análise e assegurava a confidencialidade dos participantes mencionando o contacto de um investigador responsável para qualquer esclarecimento. A recolha dos dados decorreu entre os meses de Fevereiro e Março de 2018 onde as respostas ao questionário foram automaticamente expedidas para a base de dados em SPSS para posterior análise e apresentação dos resultados.

Amostra

A amostra corresponde a um total de 144 participantes com idade compreendidas entre os 19 e os 63 anos ($M= 36,4$; $SD= 11,314$) sendo maioritariamente constituída por mulheres ($M=74,3\%$). Relativamente ao estado civil, cerca de 42,4% dos participantes no estudo eram solteiros ou divorciados, 45,1% casados, 9% em união de facto e 3,5% viúvos. Os participantes deste estudo pertencem a um agregado familiar com elementos distintos, incluindo 4 ou mais pessoas (36,8%), com 3 familiares (32,6%) e com 2 pessoas (22,2%). A amostra inclui de forma significativa participantes com escolaridade entre o 10º e o 12º (25,7%), com licenciatura (45,8%) e com mestrado (20,8%). Relativamente ao vínculo entre a entidade patronal, a grande maioria tem contrato a termo completo (89,6%), sendo que ao nível da antiguidade, 44,3% encontram-se há mais de 11 anos na mesma organização, seguidos de 24,4% com cerca de 13 meses a 4 anos de antiguidade na empresa. Por fim, ao nível do setor de atividade a maioria dos participantes pertenciam ao setor de serviços e vendas (i.e.: comércio, telecomunicações, ensino, prestação de cuidados de saúde) mais

concretamente cerca de 62.9%, pertencendo 25.2% ao setor administrativo/financeiro (i.e.: CEO, RH, Gestão, etc...) e os restantes à indústria (i.e.: automóvel, produção de botões).

Instrumentos

Questionário demográfico

Este questionário foi utilizado para recolher informação sobre o género, idade, função, antiguidade, habilitações, entre outras. As questões foram elaboradas de forma explícita recorrendo a respostas abertas e fechadas, permitindo uma análise mais completa dos dados.

Conflito Trabalho- Família

Para medir a variável CTF foi utilizada a escala de conflito trabalho/família concebida por Carlson, Kacmar, e Williams (2000). Esta escala é composta por 15 itens que permitem o posicionamento crítico dos participantes face à dificuldade em conciliar a dimensão familiar e profissional (i.e.: “O meu trabalho afasta-me, mais do que gostava das minhas atividades familiares”). Os itens foram respondidos numa escala de Likert de 5 valores (de 1= quase nunca a 5= quase sempre) onde o valor mais alto revelava uma maior perceção de conflito trabalho/família. Neste sentido foram invertidas 3 afirmações para estarem de acordo com esta sequência. Esta variável foi respondida com um alfa de cronbach de 0,917.

Enriquecimento Trabalho- Família

A variável ETF foi medida através de uma escala de 9 itens proposta por Carlson, Kacmar, Wayne, e Grzywacz (2006). O propósito desta escala era analisar a perceção do indivíduo sobre o equilíbrio positivo entre o trabalho e a vida pessoal (i.e.: “O meu envolvimento com o trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.”). As respostas a essa escala encontram-se formuladas numa escala de Likert de 5 valores (de 1= discordo totalmente a 5= concordo totalmente) na qual os valores mais elevados traduzem uma perceção de enriquecimento trabalho/família maior. Esta variável foi respondida com um alfa de cronbach de 0,969.

Suporte Organizacional

A medição da variável suporte organizacional foi realizada através de uma escala da POS adaptada de 8 itens idealizada por Eisenberger et al. (1986). Esta escala segue uma classificação segundo a de Likert para 6 valores (de 0= discordo totalmente a 6= concordo totalmente). O objetivo desta escala é perceber o grau de percepção do suporte organizacional mencionado pelo participante recorrendo à sua experiência profissional (i.e.: “A empresa preocupa-se com as minhas opiniões.”). Para a escala foram invertidas 2 afirmações de forma a que a cotação mais elevada se traduza numa percepção de suporte organizacional positiva. Esta variável foi respondida com um alfa de Cronbach 0.910.

Variáveis de controlo

Uma variável de controlo é uma variável moderadora cujo efeito é deliberadamente eliminado ou controlado pelo investigador (Coutinho, 2014). Nesta investigação o efeito das variáveis idade em anos, agregado familiar e número de dependentes foi controlado para anular o seu impacto na relação entre as variáveis dependente e independente. Paralelamente, foi também controlado o efeito das habilitações (1- do 1º até ao 4ºano; 2- 5º e 6ºano; 3- do 7º ao 9ºano; 4- do 10º ou 12º ano; 5- Licenciatura; 6- Mestrado; 7- Doutoramento) e da antiguidade na empresa (1- menos de 12 meses; 2- 13 meses a 4 anos; 3- 5 a 10 anos; 4- mais de 11 anos).

Resultados

Uma proposição só tem direito ao estatuto científico na medida em que pode ser verificada pelos factos, este teste pelos factos é designado por verificação ou experimentação (Quivy & Campenhout, 2005). Os resultados serão apresentados ao longo deste capítulo iniciando com os valores referentes à estatística descritiva e às correlações de ordem zero para todas as variáveis presentes na Tabela 1. Tendo em conta esta tabela, os 144 participantes em estudo manifestam níveis médios de POS e níveis mais elevados de ETF comparativamente aos de CTF.

Através da análise da tabela 1 de correlações foi possível concluir a existência de uma forte correlação positiva entre o POS e o ETF (0.62, $p < 0.01$) sendo estatisticamente significativa. Os resultados da tabela de correlações revelaram também uma correlação

significativamente negativa entre o POS e o CTF (-0.33, $p < 0.01$). Por sua vez, a moderação do género não se revela significativa sobre as variáveis em estudo. No que diz respeito às variáveis de controlo a idade está significativamente relacionada com o número de dependentes, antiguidade e sexo, contudo para as restantes variáveis não apresenta relações significativas. No que se refere aos números de dependentes estes mantêm relação significativa com a idade, composição do agregado e com a antiguidade em meses. A antiguidade em meses revelou ter um impacto significativo quando relacionada com a idade, número de dependentes e com o sexo dos participantes. Por último, o agregado familiar apenas manifesta significativamente uma relação com o número de dependentes, não tendo impacto nas restantes variáveis em análise. Desta forma, as variáveis de controlo revelam relação significativa com as variáveis dependentes e independente.

A verificação das hipóteses apresentadas foi feita através de regressões múltiplas hierárquicas. Neste sentido, de acordo com a H1 é esperado que o suporte organizacional esteja relacionado positivamente com a conciliação trabalho/família, na medida em que níveis elevados de POS e potenciam o ETF. Os resultados confirmam esta hipótese tal como podemos observar na tabela 2. Desta forma é possível afirmar que a relação entre o POS e o ETF é significativa e é positiva ($\beta=0.62$, $p < 0.01$), na medida em que níveis elevados de POS aumentam o ETF, sustentando a H1. Por sua vez, a H2 pretende confirmar se perante níveis elevados de POS alteram o CTF contribuindo para a sua diminuição. Conforme o esperado, a relação entre o POS e o CTF é também significativa caracterizando-se pela negativa ($\beta= -0.33$, $p < 0.01$), na medida em que níveis mais elevados de POS diminuem o CTF, confirmando assim a H2.

No que diz respeito à hipótese de moderação foi testada de acordo com a abordagem proposta por Baron e Kenny (1986). Segundo estes autores, existem três modelos distintos de regressão que vão de encontro à variável dependente: o impacto da variável dependente, o impacto da variável moderadora e o impacto da interação, ou seja, o produto entre essas duas variáveis. Assim, a hipótese de moderação é suportada se o efeito desta interação for significativo. É relevante ter em conta que, embora possa surgir efeitos significativos entre as variáveis independente ou moderadora e a variável dependente, estes não são conceptualmente relevantes para verificar a moderação (Baron & Kenny, 1986).

Contudo, é aconselhável que no seguimento desta abordagem as variáveis independentes e moderadoras sejam centradas antes de criar o termo de interação, o que implica que ao valor de cada variável seja subtraído o seu valor médio. Esta medida é aplicada para reduzir os efeitos de multicolinearidade resultantes de variáveis fortemente

correlacionadas entre si, possibilitando uma melhor estimativa do termo de interação sem influenciar as correlações entre as variáveis (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003). Para além deste cuidado, é necessário ter também em consideração que a variável género é dicotómica incorporando o sexo masculino e o feminino na mesma variável. Desta forma, para que seja possível analisar as diferenças de género são realizados dois processos de regressão considerando individualmente a variável género feminino e a variável género masculino.

Neste seguimento a H3a sustenta a ideia de que ser mulher diminui a relação positiva entre o POS e o ETF, enquanto que ser homem aumenta a relação positiva entre o POS e o CTF. De acordo com as recomendações em cima referidas, foi calculado o produto das variáveis ETF e o género feminino centradas e no cálculo da regressão foram inseridas na primeira etapa todas as variáveis de controlo, na segunda as variáveis centradas e por último a interação entre as anteriores. O mesmo se procedeu entre o CTF e a variável moderadora género masculino, seguindo as três etapas de igual forma. Os resultados evidenciam que o efeito da variável moderadora não é significativo refutando a hipótese 3a) na medida em que ser homem ou mulher não influencia/prediz o aumento ou a diminuição da relação positiva do POS com o ETF.

Por sua vez, a H3b pressupõe que ser mulher aumenta a relação negativa entre o POS e o CTF e ser homem diminui a relação negativa entre o POS e o CTF. O cálculo dos resultados é semelhante ao processo anteriormente mencionado na H3a, sendo que foi calculado o produto das variáveis CTF e o género feminino centradas e no cálculo da regressão foram inseridas na primeira etapa todas as variáveis de controlo, na segunda as variáveis centradas e por último a interação entre as anteriores. O mesmo se procedeu entre o ETF e a variável moderadora género masculino, seguindo as três etapas de igual forma. Os resultados rejeitaram a H3b permitindo concluir que o género não tem um efeito moderador na relação entre o POS e as variáveis ETF e CTF.

Tabela 1 - Estatística Descritiva e Correlações de Ordem Zero para Todas as Variáveis (N = 144).

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	36.40	11.31								
2. CompAgregado	6.98	0.96	.08							
3. Dependentes	0.86	0.90	.47**	.51**						
4. Escolaridade	4.85	0.99	-.16	-.14	-.13					
5. AntigMeses	142.79	150.82	.71**	.05	.42**	-.10				
6.Sexo	0.26	0.44	.27**	.16	.08	-.16	.18*			
7. POS	4.64	1.33	-.10	.06	.04	-.01	-.20*	.00		
8. ETF	4.98	1.43	-.04	.07	.11	-.02	-.18*	-.05	.62**	
9.CTF	3.69	1.99	-.06	.02	-.03	.01	.02	-.09	-.33**	-.43**

*p<.05 **p<.01

Notas: Comp.Agregado = Componentes do Agregado Familiar; Dependentes = número de dependentes a cargo; AntigMeses = Antiguidade em Meses; POS= Percepção do Suporte Organizacional; ETF= Enriquecimento Trabalho/familia; CTF= Conflito Trabalho/familia

Tabela 2 – Análise do efeito de moderação de gênero na relação entre o POS e cada uma das variáveis independentes.

	ETF			CTF		
	1º β	2º β	3º β	1º β	2º β	3º β
<u>1º Passo:</u>						
Idade	.07	.06	.05	-.15	-.12	-.10
Comp.Agregado	-.03	-.02	-.03	-.01	.00**	.01
Dependentes	.21*	.13	.13	.02	.06	.06
Escolaridade	-.02	-.01	-.02	.01	-.02	-.01
AntigMeses	-.35**	-.17	-.17	.14	.04	.03
<u>2º Passo:</u>						
POScent		-.60**	.60**		-.38**	-.39**
HomensCent		-.05	.05		-.06	-.07
MulheresCent		.60	.05		.06	.07
<u>3º Passo:</u>						
POSxHomensCent			-.03			-.10
POSxMulheresCent			.03			.10
F	2.13	11.67	10.15	.28	2.81	2.60
R2 Ajustado	.05	.39**	.39**	-.03	.10	.10

*p<.05 **p<.01

Notas: Comp.Agregado = Componentes do Agregado Familiar; Dependentes = número de dependentes a cargo; AntigMeses = Antiguidade em Meses; POScent= Percepção do Suporte Organizacional Centrada; HomensCent= HomensCentrado; MulheresCent= Mulherescentrada; ETF=Enriquecimento Trabalho/família; CTF= Conflito Trabalho/família.

Discussão dos resultados

O objetivo principal desta investigação é compreender de que forma o suporte organizacional influencia a relação trabalho/família, analisando o seu impacto para o enriquecimento trabalho/família e para o conflito resultante do equilíbrio destas duas esferas. Os resultados demonstram que, tal como esperado, o POS tem influência na relação trabalho/família, na medida em que quanto maior o suporte ao colaborador maior o enriquecimento entre a vida familiar e profissional e, por sua vez, menor o conflito resultante desta interação. Esta conclusão vai de encontro com a teoria apresentada previamente que realça que a interface trabalho/família pode ser negativa ou positiva conforme a existência de autonomia, suporte e exigências do trabalho (Carvalho, 2016). Kossek, Pichler, Bodner, e Hammer (2011) reforçam também os resultados obtidos neste estudo ao afirmarem que a forma de suporte social transmitida a um funcionário no local de trabalho é impulsionador

para o aumento ou diminuição do conflito trabalho/família. Mais concretamente, os resultados confirmam as investigações de Hammer et al. (2009) que afirmam que as medidas de suporte à família e ao trabalho estão significativamente relacionadas com níveis baixos de conflito trabalho/família. Desta forma, a teoria e os resultados encontrados dão ênfase à importância do POS, garantindo a dependência das variáveis ETF e CTF em função do mesmo. Assim, os dados reforçam a ideia de Rhoades e Eisenberger (2002) ao afirmarem que o POS deve satisfazer as necessidades socio-emocionais, aumentar a ajuda, prevenindo situações de conflito laboral e fortalecer expectativas de recompensa e auto-eficácia, aumentando assim a satisfação no trabalho, auto-estima baseada na organização e o equilíbrio entre o trabalho e a família. Tal como defendido pela literatura, a percepção do suporte organizacional pressupõe uma troca entre a organização e o trabalhador, uma vez sentida reciprocidade são identificadas várias vantagens e outputs positivos, tanto para a empresa (produtividade, empenho, compromisso, retenção dos trabalhadores) como para o trabalhador (equilíbrio trabalho/família, bem estar, satisfação profissional) (Rhoades & Eisenberger, 2002; Kurtessis, et al. 2015, Blau, 1964).

O segundo objetivo do estudo era compreender de que forma é que o género tem um papel moderador na associação entre o POS e as variáveis da relação trabalho/família (ETF e CTF). Apesar de, na literatura, vários estudos defenderem que as mulheres têm maior dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar devido a múltiplas exigências no desempenho destes dois papéis (Byron, 2005; Fontaine, et al., 2007; Hill, 2005). Os resultados revelam que o género não tem um efeito moderador na relação entre o POS e o CTF, bem como com o ETF, permitindo concluir que não existem diferenças de género masculino e feminino na percepção do suporte organizacional pelos colaboradores que fizeram parte desta amostra. Desta forma, contrariamente ao esperado pela literatura já mencionada, os resultados revelam que não existem assimetrias nas percepções dos homens e das mulheres relativamente ao efeito do POS sobre as variáveis da relação trabalho/família, indo ao encontro das investigações realizadas por diferentes autores que remetem para uma crescente igualdade nas condições de trabalho. De acordo com Wall e Amâncio. (2007) nos dias de hoje o modelo português de duplo emprego faz-se acompanhar por concepções mais igualitárias em relação à divisão do trabalho, e da alteração do papel dos homens na esfera familiar. Paralelamente Guerreiro (s.d.), menciona que a promoção da igualdade de género, enquanto dimensão interna da responsabilidade social, é um indicador de uma política de gestão de recursos humanos responsável, já que tende a preocupar-se com os homens e com as mulheres que trabalham na organização. Oliveras (2011) indica a importância da adoção,

pelas empresas, de regimes de trabalho flexíveis com o objetivo de aumentar a igualdade de género, e para diminuir a pressão resultante da escolha entre a sua vida pessoal e profissional assumindo, contudo, que o conceito de flexibilidade pode gerar vantagens em simultâneo aos trabalhadores e às empresas.

Neste seguimento, ainda que as conceções acerca do género não sejam consensuais na literatura a refutação da hipótese de moderação do género é suportada por alguns autores, defendendo uma participação mais ativa por parte dos homens na vida familiar e sensibilizando a atribuição de cargos de chefia/responsabilidade a mulheres (Maciel et al, 2008; Loureiro & Cabral-Cardoso, 2008).

Limitações e Futuras investigações

Tendo em conta o número de participantes em estudo que permitiram chegar aos resultados mencionados, existem algumas limitações que são necessárias considerar para estudos futuros. Entre as demais identifico a necessidade de envolver mais participantes na investigação tornando-a mais representativa da realidade profissional portuguesa. Esta necessidade advém da limitação ao nível das características dos participantes em análise, uma vez que a média de idades, contexto profissional, antiguidade não é representativa da realidade portuguesa. Assim, a heterogeneidade e representatividade da amostra iria trazer consistência, credibilidade e sobretudo a possibilidade de generalizar os resultados obtidos.

Outra limitação a ter em conta para futuras investigações é o método de recolha de dados, uma vez que estes foram recolhidos via online, o que acaba por condicionar as respostas ao inquérito. Esta afirmação advém de uma confrontação da base de dados que me permite concluir que no caso de existirem dúvidas ou dificuldades no preenchimento do questionário leva à desistência ou a erros na informação respondida. Para além disso, o método de recolha de dados por conveniência/bola de neve acaba por condicionar os resultados obtidos, levando muitas vezes à homogeneidade nas características da amostra e consequentemente dos dados recolhidos. Ainda sobre o método de recolha, é importante considerar que o formato online foi divulgado nas redes sociais o que constitui um impasse na adesão dos participantes ao estudo, uma vez que nem todas as pessoas possuem conhecimentos informáticos e estão associadas a essas plataformas. Neste sentido, para futuras investigações deve-se considerar a passagem de questionários em papel e online junto do investigador, procurando assim reduzir os enviesamentos da pesquisa.

Por fim, considerando que a moderação do gênero não é significativa, seria pertinente investigar outras variáveis que moderassem a relação entre o POS e a relação trabalho/família (ETF e CTF), contribuindo assim para a literacia nesta temática tão relevante.

Implicações Práticas

A presente investigação tem como objetivo perceber em que medida é que o suporte organizacional influencia a relação trabalho/família, mais concretamente, se contribui para o enriquecimento ou para o conflito entre estas duas dimensões. Paralelamente procurou perceber se o gênero tem um efeito moderador na relação entre o suporte organizacional e a relação trabalho/família.

Em termos práticos este estudo revela a importância das práticas de recursos humanos direcionadas para o suporte organizacional, de forma a equilibrar as duas vertentes mais importantes da vida de um indivíduo, o trabalho e a vida pessoal. Mais concretamente, sensibiliza as organizações para a adoção de medidas de Recursos Humanos de suporte aos colaboradores, uma vez que a ausência desse suporte tem um impacto na vida familiar e na própria organização. Esta afirmação é sustentada por Allen, Herst, Brucke Sutton (2000) que refere que elevados níveis de conflito entre a vida familiar e o trabalho, têm uma relação negativa com a satisfação em contexto laboral, tendo como principais consequências o absentismo, a intenção de abandonar emprego, a diminuição da produtividade, entre outros.

Neste sentido, esta investigação comprova que ao investirmos no suporte ao colaborador este vai conciliar a dimensão familiar e profissional com mais facilidade, diminuindo assim o conflito inerente à dificuldade no equilíbrio entre estas duas esferas. Segundo Boxall e Purcell (2011) os trabalhadores terão um melhor desempenho no trabalho se lhes forem garantidas condições laborais adequadas, se o seu ambiente de trabalho lhes proporcionar suporte quando necessário e se for despertada motivação para a sua realização.

A criação de práticas que contribuam para o equilíbrio trabalho/família, constituem um elemento potenciador da igualdade entre homens e mulheres nos contextos públicos, onde se insere o exercício da atividade profissional, e no contexto privado, que diz respeito ao trabalho não pago, cuidado com os filhos, entre outras dimensões (Gornick & Meyers, 2003). Assim, as práticas de RH devem estar direcionadas para a melhoria das condições de trabalho e para o suporte ao colaborador, mediando essa relação com base em princípios de reciprocidade em que o colaborador compensa a organização pelas boas práticas. Apesar de serem medidas que acarretem custos por parte da organização, estes serão compensados por

satisfação, empenho e vontade de permanecer no trabalho (empenhamento afetivo), garantindo assim um retorno do investimento.

Referências bibliográficas:

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278. doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278

Allen, T. & Paddock, L. (2015). How being mindful impacts individuals' work-family balance, conflict, and enrichment: A review of existing evidence, mechanisms and future directions. In J. Reb & P. W. B. Atkins (Eds.), *Mindfulness in organizations* (pp. 213- 238). Cambridge, UK: Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9781107587793.011

Andrade, C. (2006). Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional (Tese de Doutorado). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal.

Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796. doi: 10.1037/0003-066X.56.10.781

Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009

Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J. M. S., & del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2012). Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47(2), 118-132.

Carlson, D. S. & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 37-65). Amsterdam: JAI Press/Elsevier

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 249276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713

Carvalho, V. S. G. (2016). A relação trabalho/família: O desafio para ontem (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31-52. doi:10.7458/SPP2012722617

COFACE (2015). European reconciliation package in 2014, year of reconciling work and family life in Europe. Retirado de <http://www.coface-eu.org>

Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3ª Ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Constituição da República Portuguesa, artigo nº59, 1ºb. Retirado de <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

Costa, I. (2009). Trabalho por turnos, saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros. [Em linha]. Disponível em: <http://www.rcaap.pt/>

Coutinho, C. P. (2014). Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas (2ªEds). Edições Almedina. Coimbra.

Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370 doi:10.1006/jvbe.1998.1666

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199. doi:10.2307/259269

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

Eurostat. (2011). Women and men in the EU seen through figures: News release. Retirado <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-press-releases/-/1-04032011-AP>

Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J. & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Crespi (Ed.), Gender mainstreaming and

family policy in Europe: Perspectives, research and debates (pp.167-198). Milan, Italy: Vita e Pensiero.

Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, C. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *The Journal of Applied Psychology*, 92, 57– 80.

Frone, M., Russel, M. & Cooper, L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.

Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46570414/Prevalence_of_WorkFamily_Conflict_Are_W2016061722781b70td8.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1499188624&Signature=gVweAYQfc2BY%2F3afvTslrWRNCIs%3D&responsecontentdisposition=inline%3B%20filename%3DPrevalence_of_work-family_conflict_Are_w.pdf

Fusulier, B. Tremblay, D-G., (2013), «Appartenances professionnelles et vie familiale: une entrée analytique particulière», *Enfances, Familles, Générations*, n° 18, p. 1-16.

Gibb, S. J. Fergusson, D. M., & Boden, J. M. (2018). Gender differences in paid and unpaid work: Findings from a New Zealand birth cohort. *Policy Quarterly*, 9(3).

Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 438–496. doi: 10.2307/2088976

Gonçalves, F. & Alves, M. (2009). *Código do Trabalho*. Coimbra: Almedina

Gornick, J. & Meyers, M. (2003), *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*, New York: Russel Sage Foundation.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of and conflict family between work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88. doi: 10.2307/258214.

Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002.

Grzywacz, J. G. (2002). Toward a theory of work-family facilitation. In 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.

Grzywacz, J. G. Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and future research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487

Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126. doi: 10.1037//1076-8998.5.1.111

Guerreiro, M. D. (s.d.). As Políticas de Conciliação Trabalho/família como Factor de Competitividade em Tempo de Crise. Disponível em: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30_P2_02_Maria_Dores_G.pdf. Consultado em: 01 de Julho de 2018.

Guerreiro, M. D. & Abrantes, P. (2007). Transcrições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família. Estudos nº 2. 2ª Ed. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Retirado de http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Transicoes_Incertas.pdf, consultado em Maio de 2018

Gutek, B., Searle, S. & Klepa, L. (1991). “Rational versus gender role explanations for work family conflict”. *Journal of Applied Psychology*, 4, Vol. 76, p. 560-568.

Haeger, L. D. & Lingham, T. (2014). A trend toward Work–Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work. *Technological Forecasting & Social Change*, 89, 316-325.

Hall, D. & Richter, J. (1988). “Balancing work life and home life: What can organizations do to help?” *The Academy of Management Executive*, 3, Vol. 2, p. 213-223.

Hammer, L., Kossek, E., Yragui, N., Bodner, T. & Hansen, G. (2009). Development and validation of a multi-dimensional scale of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35, 837–856.

Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819. doi: 10.1177/0192513X05277542

Instituto Nacional de Estatística (I.N.E.). Censos de 2011- Resultados Provisórios. Retirado de <http://www.ine.pt>

Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Harvard University Press.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.

Kelly, E. L. & Moen, P. (2007). Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home. *Advances in developing human resources*, 9(4), 487-506.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R. Ford, M. T. Buffardi, L. C. Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*.

Lima, F. & Neves, A. (2011). Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010. In Instituto Nacional de Estatística – Estatísticas de Emprego 2011: 3º trimestre. Lisboa, Portugal: INE. Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/main?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_bo ui=109727658&PUBLICACOESTema=00&PUBLICACOESmodo=2

Loureiro, P. & Cabral-Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, Vol VI, 10: 221-238.

Marchese, M. C., Bassham, G. & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: A virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40, 145–154.

Maciel, D., Marques, C. & Torres, A. (2008). Trabalho, família e género. Disponível em: <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/742.pdf>. Consultado em 29 de junho, 2018.

McNall, L. A., Nicklin, J. M. & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. doi: 10.1007/s10869-009-9141-1

Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E. & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404-429. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3267478/>

Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11, 327–344.

Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R. & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29-5

Oliveras, E. C. (2011). A balance between our personal and professional life in Spain: employees' right to a flexible workday. Disponível em: http://www.indret.com/pdf/830_es.pdf. Consultado em: 1 julho de 2018.

Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, vol. XXXVII (163), pp. 447-474.

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS / CITE.

Poelmans, S. & Caligiuri, P. (2008). *Harmonizing work, family and personal life. From policy to practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

Premeaux, S. F., Adkins, C. L. & Mossholder, K. M. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727. doi: 10.1002/job.439

Quéinnec, Y. Teiger, C., & Terssac, G. (1992). *Repèrespournégociier – Letravailposté*. Toulouse: OctaresEditions.

Raymond, Q. & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. (4ªEds) Lisboa: Gradiva.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

Rocha, P. M. (2009). *Família e Trabalho: (Des) Equilíbrios que orientam a (In)satisfação – O valor do apoio social e da vinculação*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação. Universidade de Lisboa

Rodrigues, E., Barroso, M. & Caetano, A. (2010). Trabalho, família e bem-estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa. Centro de Investigação e Estudos Sociologia. CIES e Working Paper nº 93/2010. Recuperado em 10 de junho <https://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/2440/1/CIESWP93%20Rodrigues%20Barroso%20e%20Caetano.pdf>

Rodrigues, L., Cunha, V. & Wall, K. (2015). *Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género*, Lisboa, CITE

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578. doi: 10.2307/2094422.

Torres, A. C. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho. Uma Perspectiva Sociológica*. Oeiras: Celta Editora

Torres, A., Silva, F., Monteiro, T. & Cabrita, M. (2004). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: CITE/Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.

Van Veldhoven, M. J. & Beijer, S. E. (2012). Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665-683.

Vieira, J. M., Lopez, F. G. & Matos, P. M. (2014). Further validation of work family conflict and work family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329-344. doi: 10.1177/1069072713493987

Voydanoff, P. (1993). "Work and family relationships." In T. Brubaker (Ed.), *Family relations: Challenges for the future* (pp. 98-111). USA: Sage.

Premeaux, S. F., Adkins, C. L. & Mossholder, K. M. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727. doi: 10.1002/job.439

Wall, K. & Amâncio, L. (2007). *Família e Género em Portugal e na Europa*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Wall, K., Aboim, S. & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Wayne, J.H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.